HANDLUNGSHILFE FÜR DEN UMGANG MIT RECHTSPOPULISTEN IN BETRIEB UND VERWALTUNG

Die vorliegende Handlungshilfe ist dafür gedacht, im Falle des Auftretens von AFDlern oder anderen Rechtspopulisten im betrieblichen Alltag den Umgang mit ihnen zu erleichtern.

Leider muss man davon ausgehen, dass es mit der Zunahme von Rechtspopulisten in Deutschland auch in Betrieben und Verwaltungen zu Vorfällen kommt, bei denen man sich einmischen muss. Betriebs- und Personalräte und die Jugend- und Auszubildendenvertretung wachen darüber, dass bei der Arbeit niemand benachteiligt wird. Dabei geht es um Benachteiligungen wg. »Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung (…) oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität« (BetrVG). In den Personalvertretungsgesetzen finden sich ähnliche Aussagen.

Auch Vertrauensleute und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind gefragt. Das friedliche Zusammenleben im Betrieb hängt davon ab, dass engagierte Menschen darauf achten und sich zu Wort melden, wenn es zu ausländerfeindlichen, nationalistischen oder rechtspopulistischen Vorkommnissen kommt.

Checkliste zum Erkennen möglicher Folgen eines Vorgehens:

Ein gezieltes Vorgehen gegen Rechtspopulisten, AfDler und Rechtsextremisten in Betrieb und Verwaltung kann Folgen haben, mit denen man vorher nicht gerechnet hat. Deswegen ist es sinnvoll, bevor man etwas unternimmt, die möglichen Auswirkungen zu bedenken und zu diskutieren. Dazu muss man die jeweiligen betriebliche Situation so gut wie möglich einschätzen

Situation	Wie schätzen wir das Umfeld ein?
Betriebliches Umfeld: wie ist das »standing« der Person/en? Läuft man Gefahr sich zu verkämpfen? Wie würden die Kollegen/innen auf bestimmte Schritte reagieren?	
Wie verhindern wir eine Solidarisierung mit den Falschen?	
Soziales Umfeld: wie ist die Person, sind die Personen verwurzelt – nur verschrobene Einzelgänger/innen?	
Hat die Person eine eigene »Hausmacht«? Und wenn ja, kann man es sich erlauben sich mit der anzulegen?	
Ist mit einem Übertritt der Person (möglicherweise zu mehreren) zu einer Konkurrenzorganisation zu rechnen? Und wenn ja, schadet das im größeren Umfang?	
Ist mit negativen Folgen für den innerbetrieblichen Frieden zu rechnen und wenn ja, wem wird der voraussichtlich zur Last gelegt?	
Mögliche Außenwirkung: kann es sein, dass ein betriebliches Vorgehen gegen Rechtspopulisten nach außen transportiert wird und so gegen BR, PR oder ver.di-Aktive gewendet werden kann?	
Wie gestalten wir ein aktives Vorgehen gegen Rechtspopulisten so, dass ein positives Signal an die Beschäftigten entsteht?	

Mehr Informationen und Unterstützung bekommt Ihr hier:

ver.di-Landesbezirk und Bezirke in Niedersachsen und Bremen:
Landesbezirk Niedersachsen/Bremen, Goseriede 10, 30159 Hannover, Telefon 0511 12400-0
Hannover, Goseriede 12, 30159 Hannover, Telefon 0511 12400-0
Braunschweig, Wilhelmstraße 5, 38100 Braunschweig, Telefon 0531 24408-0
Bremen, Bahnhofsplatz 22-28, 28195 Bremen, Telefon 0421 3301-111
Lüneburg, Katzenstraße 3, 21335 Lüneburg, Telefon 04131 7624-0
Oldenburg, Stau 75, 26122 Oldenburg, Telefon 0441 96976-0

ver.di-Bildungsangebote:
Bildungswerk ver.di, Goseriede 10, 30159 Hannover, Telefon 0511 12400400
Rechtsextremisten erkennen: www.netz-gegen-nazis.de/wissen/woran-erkennt-man-die
Broschüre »Hinter der Fassade – Rechtspopulistische Strategien und Argumentationsmuster«
www.pro-aktiv-gegen-rechts.bremen.de

Beratung:
Zentrum Demokratische Bildung Wolfsburg, Heinrich-Nordhoff-Straße 73, 38440 Wolfsburg, Telefon 05361 8913050
Landespräventionsrat Niedersachsen, Siebstraße 4, 30171 Hannover, Telefon 0511 120-8740

ver.di-Bezirk Süd-Ost-Niedersachsen
www.region-s-o-n.verdi.de

Herausgeber: ver.di Bezirk Region Süd-Ost-Niedersachsen, Wilhelmstraße 5, 38100 Braunschweig

Zusammenstellung möglicher Konstellationen:

Es gibt unterschiedliche Varianten, wie eine AfD-Mitgliedschaft oder eine Mitgliedschaft in einer anderen rechtspopulistischen oder rassistischen Organisation im Zusammenhang mit ver.di in Erscheinung treten kann. Diese Unterschiede sollten wir jeweils genau beachten und erst dann aktiv werden, wenn wir die Situation korrekt einschätzen können. Hier ein paar mögliche Varianten:

Situation	Was trifft in unserem Fall zu?
ver.di-Mitglied und Mitgliedschaft in der AfD	
ver.di-Mitglied und Funktionär/in (Vorstand, Gremien, Parteitag etc.) in der AfD	
ver.di-Mitglied und Kandidat/in bzw. Mandatsträger/in der AfD	
ver.di-Mitglied mit betrieblicher Funktion (BR, PR) und AfD-Mitglied	
ver.di-Mitglied mit gewerkschaftlicher Funktion (Vertrauensmann/frau) und AfD-Mitglied	
ver.di-Mitglied mit betrieblicher und/oder gewerkschaftlicher Funktion und Funktion/Mandat bei der AfD	
ver.di-Mitglied mit geäußerten AfD-Positionen bzw. rechtspopulistischen Positionen im Betrieb	
AfD- oder AIDA-Liste für BR- oder PR-Wahlen mit ver.di-Mitgliedern *	
ver.di-Mitglied mit Mitgliedschaft bei anderen rechtspopulistischen / rechtextremen Gruppen**	

* AIDA als angebliche Arbeitnehmerorganisation in der AfD verdient unsere besondere Aufmerksamkeit.
** z.B. den »Reichsbürgern«, der »Identitären Bewegung«, dem »Institut für Staatspolitik«

All diese Überschneidungen gewinnen ein besonderes Gewicht, wenn sie einher gehen mit

— rassistischen, antisemitischen, nationalistischen, homophoben Auftreten
— mit Propaganda für die AfD, für AIDA, für Rechtspopulismus, für entsprechende Zeitschriften oder Online-Angebote
— mit einer Instrumentalisierung einer ver.di-Mitgliedschaft für AfD-Zwecke (Bekenntnis zu ver.di als AfD-Propagandist etc.): »ich als Gewerkschafter«, »ich als ver.di-Mitglied« o.ä.

Woran kann man rechtspopulistische Haltungen bzw. ein Engagement für die AfD erkennen:

Rechtspopulismus erkennt man selten an äußeren, optischen Zeichen – manchmal aber auch daran. Hier ein paar Hinweise, worauf zu achten sich lohnt. Es kommt darauf an, immer ein offenes Ohr und ein offenes Auge dafür haben, was die Kollegen/innen umtreibt bzw. was sie so reden, was sie berührt und wo sich etwas verändert…

Situation	Was für Hinweise haben wir, was fällt uns auf?
Rassistische, antisemitische, nationalistische, homophobe Sprüche, Kommentare	
Provokationen gegenüber Linken, Liberalen, Migranten/innen	
Agitation für die AfD, die »Identitären«, die »Reichsbürger«, andere rechtspopulistische Gruppen	
Entsprechende Lektüre: Junge Freiheit, Compact, PI-News, ZUERST!…, Werbung für diese Medien *	
Beobachtungen in sozialen Medien (Facebook-Kommentare, Facebook-Freundschaften, Twitter, Whatsapp…)	
Das Tragen bestimmter einschlägiger Kleidung (Thor Steinar o.ä.) *	
Tragen von Aufklebern, Buttons, Logos, Anstecknadeln *	
Musikkonsum: Hören von Rechtsrock, Besuch von einschlägigen Konzerten	
Fußball: Mitgliedschaft bei rechtsextremen Hooligangruppen	
Abgleiche mit Listen von Kandidaten/innen, Mandatsträgern/innen	
Informationen aus Medien	
Informationen von aktiven Antifaschisten/innen bzw. Kennern der rechten Szene	

* Listen dieser Medien und anderer Zeichen und Symbole finden sich in den u.a. Materialien.

Mögliche Reaktionen auf betriebliches/gewerkschaftliches Auftreten von AfDlern mit ver.di-Mitgliedschaft:

Es gibt nicht nur eine Reaktion auf das Auftreten von Rechtspopulisten im Betrieb. Wie wir uns verhalten, sollten wir im jeweiligen Fall genau überlegen. Außerdem sollten wir darauf achten, dass unsere Reaktion dem Anlass angemessen ist: Es macht schon einen Unterschied, ob jemand im Betrieb für die AfD agitiert, sich rassistisch äußert und auf rechtsextremen Demonstrationen auftaucht, oder ab es sich um ein passives Mitglied handelt.

Maßnahmen im Betrieb	Was können wir tun? Was ist angemessen?
Die Person/en beobachten: betreiben sie Werbung, diskutieren sie mit den Kollegen/innen über ihre Positionen?	
Die Person/en ansprechen und ins Gespräch ziehen, Diskrepanz zwischen gewerkschaftlicher Haltung und Rechtspopulismus thematisieren*, auf mögliche Folgen hinweisen	
Thematisierung in Gremien: BR, PR, VL-Körper, Betriebsgruppe, Fachbereichsgremien	
Gemeinsames abgestimmtes Vorgehen absprechen	
Isolierung der Person/en im Betrieb, Ausschluss von gewerkschaftlicher Kommunikation	
Outing in betrieblicher/außerbetrieblicher Öffentlichkeit: rechtspopulistisches Engagement der Person bekannt machen und ächten Achtung: Aufpassen, dass Rechtspopulisten nicht als Opfer oder Märtyrer wahrgenommen werden!	
Ansprache des Arbeitgebers: viele Arbeitgeber wollen keine betrieblichen Konflikte wg. rechtspopulistischen Engagement und sind bereit zu helfen	
Vorgehen gegen bestimmte Personen auf Basis gesetzlicher Regelungen: Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitsrecht.	
Organisation innerbetrieblicher Prozesse gemeinsam mit dem Arbeitgeber individuell (AG-Gespräch, Versetzung, Angebot etc.) oder kollektiv (Workshops, Mediation, Coaching, Befragungen etc.) Achtung: Aufpassen, dass Rechtspopulisten nicht als Opfer oder Märtyrer wahrgenommen werden!	
Einbeziehung externer Unterstützung (ver.di-Sekretär/in, Beratungsstellen, Landespräventionsrat, ARUG, Miteinander e.V. o.ä.)	

* für die direkte Ansprache gibt es Argumentationshilfen und Trainings von ver.di

Handlungsmöglichkeiten ver.di

— keine Aufstellung auf gewerkschaftlichen Listen
— Funktionsverbot
— keine Beteiligung an VL-Arbeit, Betriebsgruppenarbeit
— Ausschlussverfahren